

פרוטוקול מס. 62

מישיבת ועדת העבודה

יום ב', ג' מנחם-אב, תשל"ד - 22 ביולי 1974, שעה 10.00

נ כ ח ו

חברי הוועדה: היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו

א. אנטבי
פ. גרופר
ל. דיציאן
ה. זיידל
ד. לוי
ס. כהן

מוזמנים:

מ.ש.חל

מ. ג. הולין
מ. י. גטניו
מ. י. ברק
מ. כפלאווי
מ. מ. גלס - משרד המספטים
לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים
משרד העבודה

מזכיר הוועדה:

י. שומרון

ר ש מ ה:

א. דגני

סדר-היום:

חוק להבטחת דמי מחלה לעובדים, תשל"ד-1974 -
הצעת חוק פרטית של חבר-הכנסת שחל.

-1292-

(מקבל כיום 297.74)

חוק להבטחת דמי מחלה לעובדים, תשל"ד-1974 - הצעת חוק פרטית של חבר-הכנסת
משה שחל.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: אני פותחת את הישיבה.

על סדר-היום הצעת חוק פרטית של חבר-הכנסת
משה שחל - חוק להבטחת דמי מחלה לעובדים. אבקש את חבר-הכנסת שחל להסביר
את תוכן החוק, את מגמתו, מה הוא רוצה לתקן ולהבטיח.

מ. שחל: אני רוצה להציג קודם את הבעיה ואחר-כך
להתייחס להצעה עצמה.

לפי נתונים של השנתון הסטטיסטי יש במשק
כ-800 אלף עובדים שכירים, מחוכם כ-150 אלף שאינם מקיימים יחסים של
עובד ומעביד במונח הרגיל של המושג. חלקם אלה אנשים הנמצאים בשירות
צבאי - אנשי צבא הקבע, אנשי משמר-הגבול, שוטרים - שהמשמעות הרגילה
והמקובלת של יחסי עובד ומעביד איננה חלה עליהם במדויק. מבין 650 אלף
עובדים שכירים קרוב ל-60%, או כ-400 אלף, חלים עליהם ההסכמים הקבוציים
הכלליים או המקומיים. הם מכוסים על-ידי הסכמים אלה בכל מה שנוגע
ליחסי עובד ומעביד, לרבות הנושא של דמי מחלה בצורה זו או אחרת.
על 100 אלף עובדים חלים צווי ההרחבה שפרסם שר העבודה, כך שהם מכוסים
על-ידי ההסכמים הקבוציים בתוקף צווי ההרחבה. נותרו איפוא קרוב
ל-150 אלף עובדים שכירים במשק ששום הסכם קיבוצי לא חל עליהם, לא כללי
ולא ענפי, גם לא מכוח צו הרחבה. הזכויות של עובדים אלה אינן מוסדרות
על-פי הסכם כלשהו, ובין היתר הזכות שלהם לדמי מחלה. זוהי בעיה כאובה.
עובדים אלה מפוזרים במקומות עבודה קטנים, והם נתקלים בבעיות בבואם
להבטיח את זכויותיהם בתקופה קשה.

הנושא של תשלום דמי מחלה לעובדים הוא
כאוב ורציני. אין כל הסדר המאפשר לעובדים אלה לקבל תשלום כלשהו בעת
המחלה, ותהיה תקופת עבודתם במקום העבודה ארוכה ככל שתהיה. לדוגמה,
זבנית בחנות נעלים, לאחר 10 שנות עבודה לא היתה זכאית לקבל תשלום
בתקופת מחלתה.

במקרים רבים נהג המחוקק בתבונה בהשאירו
את התחום של יחסי עבודה למשא-ומתן חפשי בין הצדדים; אבל באשר לזכויות
יסודיות התערב המחוקק כדי להבטיח זכויות כאלה לכלל העובדים במשק, לאחר
שאימץ נורמות שהתפתחו בענפים מסוימים והתפשטו על-פני ענפים אחרים.
לדוגמה חוק פיצויי פיטורים. זה היה נוהג שהפך לחוק המכסה את כל העובדים
במדינה. הוא הדין לגבי חוק שעות העבודה והמנוחה. באותם המקרים שזכויות
היסוד עלולות להתקפח, נכנס המחוקק לחמונה וקבע כללים להתנהגות האזרחים.
או שהוא אימץ מנהג החל על רוב העובדים במדינה, או שהוא קבע כי המדינה
חייבת להבטיח את הזכויות האלה.

באשר לדמי מחלה יש התפתחות שחלה על
400 אלף עובדים על-פי הסכמים קבוציים ועל עוד 100 אלף עובדים לפי צווי
הרחבה. אם נקח כדוגמה את עובדי המדינה, הרי לגביהם מובטחת הזכות
הזו על-ידי תשלום דמי מחלה בשיעור של יומיים וחצי מחלה לכל חודש עבודה.
זכות זו ניתנת לצבירה בלתי-מוגבלת.

ל. דיציאן: האם יש סטטיסטיקה עד כמה מנוצלים דמי
המחלה האלה?

מ. שחל: אני מבקש להציג קודם את הצד המשפטי.

לאחרונה הורחבה הזכות הזו לגבי עובדי
מדינה. אם אחד מבני המשפחה חלה, ניתנת אפשרות לנצל את הזכות לדמי
מחלה כדי לטפל באותו בן משפחה שחלה.

הזכות לדמי מחלה מבוטחת על-ידי הקופות.
המעביד משלם 2.5%-2% משכרו של העובד לקופה ובכך מבטח אותו. לתקופה של עד
מחצית השנה זכאי העובד לקבל מהקופה את משכורתו בימי מחלתו.

להערת הביניים של חבר-הכנסת דיציאן רצוני להשיב, כי השאלה אם דמי המחלה מנוצלים בצורה כשרה או לא היא שאלה אחרת של מוסר עבודה או של משמעת. מה שלא מתקבל על הדעת שיהיו במדינה שני סוגי עובדים - אלה המקבלים דמי מחלה, ואלה שאין דואג להם בימי מחלתם. יש 150 אלף עובדים שאינם מכוסים בשום הסדר לתשלום דמי מחלה. ההסתדרות איננה מצליחה לארגן מקומות קסנים, היא לא יכולה להגיע לכל מקום. שר העבודה איננו יכול להוציא צו הרחבה כדי להחיל את ההסכמים הקבוציים על עובדים אלה.

ההצעה שאני מציע היא פשוטה ואיננה מרחיקת-לכת מבחינת העומס שהיא מטילה על המעביד. היא קובעת שתי אלטרנטיבות: האחת - המעביד יהיה חייב לשלם לעובדיו דמי מחלה בשיעור של יומיים וחצי לכל חודש עבודה, לפי הכללים הנהוגים לגבי עובד מדינה; השניה - המעביד יבטח את עובדיו לקופת-גמל, לפי הכללים ששר העבודה יקבע בתקנות. בחקנות אפשר יהיה להגביל את התקופה לחצי שנה או למספר חדשים. התקנות תהינה טעונות אישור ועדת העבודה, ונדון עליהן בהתאם לנתונים. אם המעביד יבטח את הזכות הזו בקרן, הבעיה תמצא את פתרונה באמצעות הקרן.

אני חושב שכולנו מעוניינים שהעובדים יהיו מאורגנים. זה לטובת המעבידים והעובדים כאחד. אבל קורה שמקימים בתי-מלאכה קטנים שבהם עובדים אנשים שאינם מאורגנים. אפילו אם יש הסכם קבוצי, המעביד מקפח את הזכות הזו של עובדיו ומתחרה בהתחרות בלתי-הוגנת עם מעביד שמקיים את כל החובות.

הצעת החוק באה לסתום פרצות כדי שהעובד לא ינצל לרעה את הזכות הזו. היא מבטיחה שלא יהיה כפל תשלום.

לדעתי הגיע הזמן לחוקק במדינה חוק שיבטיח דמי מחלה לעובדים שאינם נהנים כיום מזכות אלמנטרית זו.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: הצעת החוק הועברה לוועדה לדיון מוקדם ולהחלטה אם יש להביא אותה לקריאה ראשונה בכנסת. נברר קודם את הסוגיה לגופה. הזמנו לישיבה את נציגי לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים כדי לשמוע את דעתם. הנושא היה בוועדת העבודה בכנסת הקודמת ולא הצלחנו לסיים את הדיונים המוקדמים. שמענו אז גם את נציגי לשכת התיאום. היום נשמע אותם בשנית, אולי חל שינוי בעמדתם.

מר ג. הולין: העלינו על הכתב את ההערות שלנו להצעת החוק הבאה להבטיח דמי מחלה לעובדים שכירים. עיון בהערות אלה מראה שאנו מחייבים את החוק. ההערות אינן באות להביע הסתייגות מהחוק. אנו מסכימים שהבעיה טעונה הסדר; אנו מסכימים שלא יהיה זה צודק אם מספר קטן של עובדים לא יזכה בתשלומים עבור תקופה של מחלה. אינני יודע אם מדובר ב-140-150 אלף עובדים. אני אישית נוטה לחשוב שמדובר במספר הרבה יותר קטן של עובדים, לאו דווקא עובדים שהסכמים קבוציים כלליים או מיוחדים אינם חלים עליהם, לא במישריך ולא מכות צווי הרחבה - ואלה לא תמיד העובדים החלשים דווקא. אם יותר לי להביא דוגמה: לחברות ומחשבים בארץ, כמו חברת מוטורולה, אין הסכם קבוצי, ותנאי השכר של העובדים בחברות אלה הם מהטובים ביותר שעובדים בארץ נהנים מהם, לרבות תשלומים עבור תקופת מחלה. אבל גם אם המספר הוא הרבה יותר קטן, אני סבור שצריך להסדיר את זכויותיהם בחקיקה, אם בחקיקה כזו או בחקיקה מסוג אחר - זה דבר שצריך לתת עליו את הדעת. אולי מבחינת פישוט ההליכים, אפשר היה לעשות זאת בצורה אחרת, שמשרד העבודה אולי ירצה לבדוק אותה.

אם להתייחס להצעת החוק כפי שהיא מונחת לפנינו, היא יוצרת מסגרת שאפשר לקבל אותה בכפוף להערות כפי שהן מובאות במסמך הקצר שהכנתי. עקרונית הייתי אומר כך: ההצמדה לזכויות בתקשי"ר איננה נאותה; כשם שאין זה מוצדק שעובד יקבל פחות מאשר מקבל עובד אחר משום שהוא איננו מאורגן, כך זה לא יהיה מוצדק שרק משום שהוא איננו מאורגן יצמידו אותו להסכם קיבוצי כמו התקשי"ר המעניק זכויות עודפות.

מהן הזכויות של המבוטחים בקרן כמו
"מבטחים"?

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו:

שם יש הגבלה של תקופה.

מר ג. הולין:

חוק זה יעניק זכויות עודפות על אלה
המוענקות מכוח הסכם. לכן אני סבור שההצמדה לתקשי"ר איננה במקומה,
ויש לקבוע חובת תשלום על-פי השיעורים והכללים החלים מכוח הסכם קיבוצי
על המספר הגדול ביותר של עובדים באותו ענף.

להערה של חבר-הכנסת שחל - ברור שהתקנות
אינן יכולות לחרוג ממה שנקבע בחוק. אם המחוקק קובע נורמה של הצמדה
לתקשי"ר, הרי מרחב התמרון של שר העבודה בבואו להתקיף תקנות הוא מצומצם.
הוא איננו יכול להתחשב בנוהג הרווח בבואו להתקיף תקנות ביצוע. נראית
לי איפוא האלטרנטיבה שהעליתי על הכתב.

חבר-הכנסת דיציאן דיבר על ניצול לרעה
של דמי מחלה. כולנו ערים לניצול לרעה הן של תאונות עבודה והן של
ימי מחלה בשל מתן תעודות מחלה כעניין של שיגרה. בעניין דמי פגיעה המצב
הוא חמור, כי סכומים אלה אינם חייבים במס. ואינני מדבר על מקרים בהם
העובדים עושים ביטוח פרטי. התוצאה היא שהשכר בזמן ההיעדרות הוא יותר
גבוה מאשר בזמן העבודה.

בקשר לעניין ההיעדרויות, חשוב שדין
ההכנסה של דמי מחלה יהיה כדין כל הכנסה אחרת ושהיא תהיה כפופה לתשלום
המס. אני חושב שכך צריך להיות גם לגבי דמי פגיעה.

ועוד בהקשר לבעיה של מניעת היעדרויות -
אני סבור שתקופה ראשונה מסוימת לא צריכה להיות מכוסה. הנזק הנגרם
לעובד בשל כך הוא מינימלי, בעוד שכאשר עובד מקבל תשלום מהיום הראשון
גובר הפיתוי להודיע שלא באים לעבודה. לפי התקשי"ר, על היעדרות של
יום אחד די בהצהרה אישית. עובדים שלא ניצלו זאת דורשים תשלום
עבור ימי מחלה שלא נוצלו. הדבר קיים גם בתעשייה. עובדים רשאים להיעדר
מהעבודה יום בחודש בלי תעודה רפואית.

בלי לפגוע בעקרון ומבלי לפגוע באופן
מהותי בזכויות, חשוב היה לקבוע שהיום הראשון או היומיים הראשונים לא
יהיו מכוסים ולא יגיע עבורם תשלום.

עניין נוסף - העמדת העובד לבדיקה רפואית.
התקשי"ר מדבר על בדיקה רפואית בתקופת העבודה, כאשר העובד מרבה להיעדר
מעבודה מסיבת מחלה. לנושא זה יכול שר העבודה לדאוג בתקנות. אני מדבר
על בדיקות רפואיות עם קבלת העבודה כדי שיהיה ידוע מהו מצב בריאותו
של העובד. לעובד יש זכות לסודיות רפואית. יש לקבוע כי המעביד
יהיה זכאי להעמיד עובד לבדיקה רפואית ולדרוש גילוי כל אינפורמציה
על מצב בריאותו, תוך ויתור על סודיות רפואית, כתנאי לקבלתו לעבודה.

אינך יכול להפלות אותו לרעה לעומת
עובדים אחרים.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו:

איך סיבה שהעובד לא יעמיד את עצמו
לבדיקה. בהרבה מקומות עבודה יש חשיבות

מר ג. הולין:

למצב בריאותו של העובד.

זה עניינו של המעביד.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו:

מר ג. הולין:
לפי סעיף 2 של החוק, יבטח המעביד חבות
זו בקופת גמל, לא לפי הכללים שהוסכם
עליהם בין המעביד והעובד, וגם לא לפי הכללים הנהוגים באותה קופה,
אלא את החבות כפי שהיא קבועה בתקשי"ר. יש חבות כפי שהיא קבועה בתקשי"ר,
שאותה חייב המעביד לבטח. אני מניח שהכוונה היתה לתקשי"ר או לאותן
זכויות שמעניקה קופת הגמל. דומני שיהיה זה צודק אם נקבע חובת תשלום

על-פי השיעורים והכללים החלים מכוח הסכם קיבוצי כללי על המספר הגדול ביותר של עובדים באותו ענף, ושהמעביד יהיה זכאי לבטח את חובתו זו ולא את הזכויות האחרות כפי שהן מופיעות בתקשי"ר. נוסף לכך אני סבור שצריך לאפשר למעביד לבטח את חובתו זו לאו דווקא בקופת גמל אלא גם בחברת ביטוח. אמנם חברות הביטוח אינן נוטות להיכנס לענין, אבל הן יכולות לשנות את עמדתן. לכן צריך לאפשר למעביד לבטח את חובתו גם בחברת ביטוח.

חוק זה כמו חוקים אחרים מעניק לשר העבודה סמכויות רחבות. אני סבור כי ליד שר העבודה צריכה להיות ועדה המורכבת מהגופים הרלבנטיים: ארגוני מעסיקים, ארגוני עובדים, קופות-גמל וכדומה, אשר תיעץ לו בבעיות הקשורות בהתקנת התקנות. (היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: קיימת ועדה מייעצת במשרד העבודה) אני מתכוון לוועדה מייעצת לצורך חוק זה, שתהיה חובה להיוועץ בה.

מר י. ברק: רצוני להבהיר מהי הפרובלמטיקה של חוק

זה. על מי החוק צריך לחול? הוא לא

יחול על כל עובד שקיים לגביו הסדר של תשלום דמי מחלה, בין על-פי הסכם קיבוצי ובין על-פי חוק אחר. בנוסף כתוב שהעובד מקבל תשלום עבור ימי מחלה. אינני בטוח אם המלה "מקבל" היא מתאימה. (מר גלס: זכאי לתשלום. זוהי שאלה סמנטית.) יש הסכם קיבוצי ויש חוק. קיים חוק הביטוח הלאומי המזכה בתשלום עבור מחלה. לאחרונה נתקבל חוק ביטוח נכות המזכה בתשלום, אם כי בתקופה של 90 הימים הראשונים אין זכאות. ביטוח נכות חל אחרי 90 יום. יש מקרים שאינם מכוסים על-ידי ביטוח נכות, ואלה הם המקרים שבהם ועדת הנכות קבעה שאחוז הנכות הוא פחות מ-50%. אם יש חוק, זהו חוק הביטוח הלאומי.

מר מ. גלס: קיימים חוקי הנכים.

אם הוא חלה בתקופת שירותו במילואים,

מר י. ברק:

הצבא דואג לו. צריך לדעת שזה חל רק על

אותה תקופה שאדם איננו מסוגל לעבוד בגלל מחלה ואיננו זכאי לתשלום לפי חוק אחר. יכול להיות שנחתם הסכם לפיו ביומיים הראשונים העובד אינו זכאי לדמי מחלה. (ה. זינדל: אם יש חוק - החוק עדיף.) המטרה שלנו היא שההסכם יהיה עדיף. הגרעין של המחשבה צריך להיות כזה, שלא חל עליו הסדר.

אשר לכללים הנהוגים לגבי עובדי המדינה,

איזה בעיות הם צריכים לפתור? יש שלוש בעיות עקרוניות: א. מכסת דמי המחלה; ב. חישוב התשלום עבור דמי המחלה, איך מחשבים יום עבודה לצורך דמי מחלה; ג. כיצד מוכיחים את המחלה, דרכי ההוכחה. יש מספר אפשרויות לקבוע זאת. אפשר לאמץ כללים קיימים, דוגמת הכללים החלים על עובדי המדינה. אם אנו אומרים שהמעביד ישלם לפי הכללים הנהוגים לגבי עובדי המדינה, צריך לזכור שהם הופכים להיות חלק מהחוק. דומה הדבר כאילו הכנסנו לחוק את הפרק הזה הדין בעובדי מדינה.

יש אפשרות שניה לומר: אותן זכויות

הנהוגות בענף בו מועסק העובד. לעתים קשה לקבוע מזה ענף. נתקלנו בבעיה בהרבה חוקים. למעשה בענפים בהם יש הסכם קיבוצי יש גם צווי הרחבה. צווי הרחבה ממילא מחילים את הסעיף על תשלום דמי מחלה. כמעט בכל הענפים, כאשר יש הסכמים ארציים, יש גם צווי הרחבה.

מר נ. אורי: יש ענפים שאין בהם הסכם כללי.

אז יהיה קושי לקבוע מה נהוג בענף.

מר י. ברק:

אפשרות שלישית לומר: לפי תקנות שיתקין

שר העבודה. זוהי אפשרות קיימת. אבל למעשה מה יעשה שר העבודה? הוא ינסה לבחון מהו הנהוג המקובל במדינה, ובהתאם לכך יקבע זאת.

22.7.74

מר י. ברק:

יש אפשרות נוספת לקבוע זאת בחוק; אפשר לאמץ את הנקודות העיקריות ולכלול אותן בחוק.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: כפי שעשינו בחוק חופשה שנחית. ואז הנורמה שבחוק חיהפך למינימום שכל הסכם יכול להוסיף

עליו.

מר י. ברק: בחוק חופשה שנחית נקבעו כללים לחישוב המכסה ולחישוב שכר יומי. אני חושב כי במקרה זה אין כללים רבים, ואפשר לתת להם ביטוי בשנים-שלושה סעיפים.

אני עובר לחלק השני - לענין הביטוח שהוא כאילו אלטרנטיבה לחבות החוקית. כאשר אדם חולה, עושים את החישוב והוא מקבל דמי מחלה. בביטוח הענין הוא יותר מסובך. אומרים שאם המעביד עושה ביטוח הוא משתחרר מהחבות החוקית.

מר ג. הולין: כאשר אומרים שהמעביד יבטח את חבותו בקופת-גמל, פירוש הדבר שהוא יבטח בקופת-גמל שאנו

יודעים את התנאים שלה.

מר י. ברק: אפשר להשיג אותה תוצאה בתנאי שהזכויות שהוא יקבל מהביטוח יהיו אותן זכויות שמקנה החוק.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: הזכויות לא תפתחנה מאלה שנקבעו בחוק.

מר י. ברק: בשירות המדינה יש זכות צבירה בלתי-מוגבלת. לעומת זאת במבטחים קיימת זכות לששה או לשמונה חדשים בשנה. לאחר כמה ימים של אכשרה, הוא יכול להיות חולה 8 חדשים. בשירות המדינה הוא צריך לעבוד 24 שנה כדי שיוכל לחלות שנתיים ולקבל תשלום. קשה לקבוע מה יותר טוב.

אני חושב שבחוק יש לומר שהמעביד רשאי לבטח את חבותו זו. אף-פעם אי-אפשר לדעת אם הביטוח מכסה את מה שנקבע בחוק או לא. השאלה היא לפי איזה תכנית הוא יעשה את הביטוח, באיזו קופת-גמל וכדומה. אלה הן שאלות שצריך לתת עליהן את הדעת.

לפי ההצעה שר העבודה יסמין קופות גמל.

מר מ. גלס: יש קופות-גמל שאושרו על-ידי שר האוצר לצורך מס הכנסה.

מר י. ברק: זה כולל גם חברות ביטוח. אינני יודע לפי מה הוא יסמין אותן ואיך. האם פירוש הדבר שהוא יבדוק את המאזן האקטוארי של אותן קופות גמל? אני מפקפק בהוראה זו.

מ. שחל: סעיף כזה קיים בחוק פיצויי פיטורים.

מר ג. הולין: כתוב שאם הסכום בקופה איננו מספיק לכך, הוא חייב להשלים.

מר י. ברק: אפשרות אחת היא לקבוע כאן קופת גמל שהוסמכה לפי סעיף 47 לפקודת מס הכנסה. אלה למעשה כל קופות-הגמל, כולל חברות ביטוח. אלה מקיימות כללים מסוימים כדי לזכות בפטור ממס הכנסה על ההפרשות של המעביד והעובד. שר האוצר קבע כללים לצורך זה, שיש להשקיע את הכספים בניירות ערך צמודים וכדומה. זוהי אפשרות אחת.

יש עוד דוגמה של הסמכת קופות-גמל לענין קרנות חופשה. לפי חוק חופשה שנחית רשאי השר להסמין קופה הצוברת כספים עבור חופשה. עד היום הוסמכו שלוש קרנות: קרן ביטוח לפועלים, קרן ביטוח לפועלים, קרן ביטוח לפועלי בנין ומבטחים. נוסף לכך נעשה הסדר עם שירות התעסוקה הצובר כספים עבור פועלים מהשטחים. כתוב בחוק שאפשר להסמין רק קופה אחת לכל ענף. בקרנות החופשה יכולה להיות רק קופה אחת לענף; קופה אחת לרמה שונה יכולה להיות. רמה מותרת לטוח - לא יכולה להיות.

מר י. ברק:

זה איננו סתם ביטוח. נקבע כמה צריך לשלם, מהי תקופת האכשרה, מה קורה כאשר יש פיגורים בתשלום. את קובעים את הקופות האלה, אפשר לומר: לפי מה שמקובל בקופות לגבי דמי מחלה. אין צורך להתקין תקנה מיוחדת, אלא אפשר להסתמך על הכללים הקיימים בקופות אלה. האמת היא שהיום קשה מאד לבטח דמי מחלה. מי שמבקש לבטח דמי מחלה, מבקשים ממנו לעשות את כל הביטוחים הסוציאליים. אם החוק יכנס לתוקפו, הוא יחייב את הקופות האלה לבטח דמי מחלה בלי להתנות זאת בביטוחים אחרים.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: אולי בדרך זו יבטח המעביד את כל הזכויות הסוציאליות של עובדיו.

מר י. ברק: בדיקות רפואיות עם קבלת העובד לעבודה - קצת מוגזם להטיל בחוק חובה כזו; רשות קיימת תמיד.

מר ג. הולין: ההצעה שלי היא לחייב את העובד, כאשר המעביד רוצה בכך.

מר י. ברק: אמרנו שהחוק יחול על חלק מהעובדים. האם באמצעות החוק נחייב עובדים למה שלא הצלחנו לחייב אותם בהסכם קבוצי? לדעתי לא צריך לכרוך כאן יחד שני נושאים שהם שונים אחד מהשני.

מר ג. הולין: אולי נאפשר לקופות לדרוש בדיקה רפואית של המבוטחים כתנאי לביטוח של דמי מחלה.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: הכל במסגרת ההסכם הקיבוצי. מדוע להחיל חובה כזו בחוק?

מר מ. גלס: בהגדרה של "דמי מחלה" המלה "אחר" (במשפט "הסכם קיבוצי אחר") היא מיותרת. אם אינם מקבלים תשלום עבור תקופה זו על-פי כל דין אחר. אני מבין שהכוונה היא לכל פיצוי שניתן על מניעת השתכרות באותה תקופה. מתעוררת השאלה: מה בקשר לתביעת פיצויים על-פי דיני הנזיקים? עובד נדרס על-ידי מכונית. יש לו תביעת פיצויים על מניעת השתכרות הן נגד הנהג והן נגד חברת הביטוח.

ל. דיציאן: ברגע שהעובד מקבל את דמי המחלה ממעבידו, חברות הביטוח אינן משלמות פרוטה.

מר נ. אורי: יש מעבידים הדורשים להחזיר להם את דמי המחלה ששילמו.

מר מ. גלס: אני מחאר לי שהמציע לא התכוון כי במקרים כאלה העובד יצא למעשה - אם כי לא להלכה - קרח מכאן ומכאן. בתקופת המחלה, כאשר הוא זקוק לכסף, הוא איננו מקבל אותו. אנו יודעים שהוא מחכה 3-4 שנים עד שהוא מקבל את הכסף מחברת הביטוח. מצד שני, גם המעביד איננו משלם. צריך להיות הסדר לפיו המעביד משלם, אבל הזכויות של הניזוק מחברת הביטוח עוברות אליו.

שאלה משנית היא - מה הדין כאשר המעביד עצמו הוא המזיק? ברור שהמעביד לא צריך לשלם פעמיים, אלא את הסכום הגבוה יותר. על כך צריך לחת את הדעת.

במקרה שהעובד בשל המחלה או התאונה הפך לנצרך והוא זכאי למזונות ממישהו אחר, האם גם במקרה כזה יחול הכלל של "על-פי כל דין אחר". האם אין לתת את הדעת על השאלה, שחובת המעביד תהיה עדיפה על החובה של תשלום מזונות על-ידי אחר אחר?

אם כתוב "על-פי כל הסכם", זה מאפשר להתנות על תנאים אחרים. הוא הדין לגבי נוהג. יכול להיות שהשחרש נוהג לשלם פיצויים, אבל פיצויים אלה נופלים בהרבה מהמקובל במקומות אחרים. אני מפנה חשומת-לב לבעיות אלה ומה החוק יכול

ה. זיידל:

שלושה סוגי הסכמים מבטיחים עכשיו דמי מחלה לעובדים: התקשי"ר החל על עובדי המדינה; הסכם קיבוצי כללי או ענפי וכן צווי ההרחבה שלהם; שלוש קרנות פנסיה. (מר י. ברק: בקרנות הפנסיה האלה מבוטחים דמי החופשה.) 150 אלף עובדים שכירים אינם נכללים בקטגוריות האלה ולכן אינם מבוטחים, באשר לתשלום דמי מחל

מר ג. הולין: אין זה אומר שהם לא מקבלים דמי מחלה.

ה. זיידל:

בין 150 אלף עובדים אלה מצויים גם עובדים מהשטחים. (מ. שחל: לא.) מדובר על כוח עבודה מקומי.

ל. דיציאן:ה. זיידל:

אם אנו הולכים לתחיקה, היא צריכה להיות ברורה, היא גם לא יכולה להפלות בין עובד לעובד. אני מדבר על עובדי השטחים העובדים כאן. יש 60 אלף עובדים כאלה. (מ. שחל: הם אינם במנין אותם 150 אלף העובדים שאינם מבוטחים.) אני מבקש לקבל תשובה ברורה על הבעיות המתעוררות בקשר לנושא ספציפי זה, כי החוק איננו יכול לעשות אפליה.

אני מתנגד להצעה של נציגי לשכת התיאום שדין דמי המחלה יהיה כדין שכר באשר לחוקים הפיסקליים. אמנם נעשה חישוב המראה כי אדם יכול לקבל דמי מחלה יותר גבוהים מאשר שכר. אבל כולנו יודעים כי לעובד יש הכנסות שונות, בעוד שדמי המחלה שהוא מקבל צמודים לשכר ממש. אנו יודעים שיש הטבות שונות שהן גבוהות מאשר השכר. אני סבור שיש לפטור את דמי המחלה ממש.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: ממילא יחול על כך מס, באשר דמי מחלה חייבים במס.

מר ג. הולין: לא הייתי רוצה שדין הכנסה זו יהיה כדין דמי פגיעה.

מר י. ברק: אין לכך שייכות לדמי פגיעה. דמי מחלה חייבים במס.

ה. זיידל: אני מתנגד לכך שנחייב את העובדים בהזדמנות זו לעבור בדיקות רפואיות. קיימים הסדרים וממלאים אחריהם.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: לדוגמה, במפעלי מזון חייבים העובדים לעבור בדיקות.

ה. זיידל: בדרך-כלל אני תומך בהרחבת התחיקה הסוציאלית. אני מפנה תשומת-לב לאותו נושא עדין שהזכרתי ומבקש שנקבל תמונה ברורה בענין זה.

ל. דיציאן: אני מבקש להקדים הבהרה כדי שדברי לא יתפרשו כגישה אנטי-סוציאלית. בבואנו לדון בהרחבה של התנאים הסוציאליים על כלל העובדים, עלינו לראות את ההיקף הכללי של הנושא. אם מדובר על היעדרות של יומיים-יומיים וחצי לחודש של כלל ציבור השכירים, אנו מבטחים 10% של כוח העבודה מפני מחלה. האם הגענו למצב כזה שהעם הוא חולה? כאן בוועדה מותר להגיד כי לא רק בשירות הציבור אלא גם במפעלים גדולים ממש צוחקים מעובדים שאינם מנצלים את ימי המחלה העומדים לרשותם. מה שהובטח בתקשי"ר לעובדי המדינה זוהי הגזמה בלתי-נסבלת, ושיטה זו הועתקה להרבה מאד מפעלים, לצערי, כי יש כאן פרס למי שאיננו רוצה לעבוד. אנו מכירים את ציבור העובדים. אם הם יהיו רשאים לקבל דמי מחלה במשך יומיים וחצי ללא כל אישור רפואי, הם ייעדרו מהעבודה בשל דברים של מה-בכך, כמו נזלת או כאב ראש. מפעלים שחל עליהם הסכם קיבוצי הם יותר מאורגנים ושם יש שליטה על כך. אם נכניס את הנוהג הזה במפעלים קטנים המעסיקים עובד או שנים, נגיע ממש להפקרות עד כדי חוסר יכולת להפעיל את העסקים האלה.

קודם-כל עלינו לבחון לאן תוביל אותנו הדרך הזו, וזאת כאשר אנו חותרים להעלאה פיריון העבודה, להחדרת מוסר עבודה ואחריות בעבודה. אם אדם באמת חלה, יש לשלם לו דמי מחלה; אבל אין לתת פרס על היעדרות לא מוצדקת של יום-יומיים כדי לנצל את הזכות של ימי מחלה. (פ. גרופר) אתה מציע לדרוש תעודה רפואית החל מהיום הראשון?) אפילו מהרגע הראשון. אם הוא לא יהיה חייב להמציא תעודה רפואית, הוא ימצא סיבות רבות להיעדר מעבודה. לאדם חולה מגיעות כמובן כל הזכויות.

ההפנייה לתקשי"ר היא פסולה בעיני. אם המחוקק רוצה להבטיח תשלום דמי מחלה מעל ומעבר למה שקיים בהרבה הסכמים, מוטב שהוא יקבע בחוק מהן הזכויות, כשם שהוא עשה לגבי דמי חופשה או פיצויי פיטורין, עם הגבלה מסוימת, עם תקופת המתנה. לא נראה לי שיש להבטיח מינימום בהסתמך על הישגים של קבוצות לחץ.

אשר לביטוח - אם זהו ביטוח סוציאלי, מדוע לא לעשות זאת באופן כללי באמצעות הביטוח הלאומי? מדוע להעביר זאת לקופות? למה לא לקבוע כללים קבועים מראש ולבצע זאת באמצעות הביטוח הלאומי בצורה מסודרת וברורה? פירוש הדבר, הרחבת ביטוח מחלה במסגרת הביטוח הלאומי תוך הגדלת התשלומים לביטוח הלאומי. אפשר לפתור את הבעיה בדרך זו ולא בדרך עקיפין על-ידי קופות הגמל. המגמה הכללית היא שהמוסד לביטוח לאומי ירכז את הביטוח של כל הזכויות הסוציאליות. נקים במסגרת המוסד קרן לתשלום דמי מחלה, וכל עובד יהיה זכאי לדמי מחלה לפי הכללים שנקבע בחוק. אז ניפטר מהתקשי"ר ולא תתעוררנה הבעיות עם חברות הביטוח. אפשר גם לקבוע מהי הצבירה האפשרית. בחברת חשמל, לדוגמה, משלמים לעובדים עבור דמי המחלה שצברו ולא ניצלו. איזו הצדקה סוציאלית יש לכך? החברה "קונה" מהעובדים את הזכויות שצברו.

בשלב זה אינני נכנס לפרטים. אני בעד מחן הטבות סוציאליות אמיתיות למי שזכאי לקבלן.

מאיר כהן

במשק יש שני סוגי עובדים - אלה העובדים במקומות עבודה ציבוריים, והם מוגנים בכל הנוגע לתשלום דמי מחלה, ואלה העובדים במשק הפרטי שלא תמיד הם מוגנים. המשק הציבורי יכול לשאת במעמסה של ימי מחלה; לעומת זאת זה יכול לפגוע במפעל פרטי המעסיק 3-4 עובדים. יש עובדים במשק הפרטי היודעים לנצל כל יום מחלה המגיע להם. אני יודע על מקרים שעובדים אשר הודיע כי הם חולים, נתפסו כשהם יושבים בבית-קפה. במשק הפרטי אחוז ההיעדרויות הוא כמעט אפסי.

אם העובד היה מקבל בימי המחלה רק 75% משכרו, הוא היה חושב פעמיים בטרם יחליט להיעדר מהעבודה. אני בעד זכות צבירה, אבל תוך הגבלת התשלום ל-75% מהשכר, כפי שזה נהוג בצרפת. (היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: "מבטחים" מקבלים 80% מהשכר.)

אם נעביר את הביטוח הזה למוסד לביטוח הלאומי יהיה לנו בטחון שהסכומים ייגבזו ושהעובדים יקבלו את המגיע להם בצורה יותר יעילה.

פ. גרופר

יש לי נסיון רע ומר מהמשק הציבורי. בידי מסמכים מרופאים שונים המעידים שהם אינם יכולים לעמוד בלחץ ולכן נותנים אישורים על ימי מחלה. במקרה מסוים פניתי אף למשטרה. בפגישה של ראשי המועצות באזור השומרון התריעו המשתתפים על התופעה הזו. מסתבר שיש עובדים שלא רק מנצלים את כל ימי המחלה להם הם זכאים, אלא הם לוקחים מקדמות על-חשבון העתיד. אם באים לחוקק חוק מן הראוי לתת את הדעת על כך. העניין איננו פשוט.

גם אני רוצה להעלות את הבעיה של הפצעלים מהשטחים. פועלים אלה אינם נהנים מכל הזכויות של העובדים שלנו. עם כל רצוננו להחיל את החוק על כל העובדים, יש לחשוב גם על כך. אנו רק

נלמד אותם להיות חולים ומספר ימי ההיעדרויות שלהם יגדל.
(מר י. ברקו הם מקבלים זאת היום) לא צריך להחדיר בהם את מוסר העבודה שהשחרש בתוכנו.

אני תומך בהצעה שדמי המחלה ישתלמו על-ידי המוסד לביטוח לאומי. לכל קופה יש תנאים משלה ובעיות משלה. אינני יודע מה יהיה גורלן של קופות אלה. כאשר העניין מרוכז בביטוח הלאומי, קיימת האחראיות של המדינה.

א. אבטבי:

אני מחייב את ההצעה, אני חושב שהיא טובה. לא צריך לקפח עובד שחלה. אינני חושב שאנו יכולים לערער על תעודה רפואית או אישור רפואי של רופא מוסמך, בלי לבדוק אם המסמך ניתן תחת לחץ. איננו רשאים להסתכן בטענה שהאיש איננו חולה.

לפני שאנו באים לכלול את הקופות בחוק, אנו צריכים להיות שלמים עם עצמנו שהקופות ממלאות את תפקידן כהלכה. לדעתי לא צריך לכלול את הקופות בחוק.

דמי מחלה בהתיישבות - זוהי בעיה קשה. הייתי שמח לו חבר-הכנסת שחל היה מסכים שבעיה זו תיפתר במסגרת זו.

מדוע העצמאי לא ייהנה מדמי מחלה? מאיר כהן:

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: עצמאי צריך לבטח את עצמו.

א. אבטבי: אני מצטרף להצעה שהביטוח יהיה במסגרת הביטוח הלאומי כדי שניתן יהיה גם לבטח את מחלתו של החקלאי. אני מסכים שהאגודות החקלאיות השונות יבטחו את חבריהן כדי שיקבלו תשלום בעת מחלה. אני מבקש את היוזם של ההצעה לכלול פיסקה מתאימה בחוק.

ד. לוי: אני תומך תמיכה מוחלטת בהצעת החוק של חבר-הכנסת שחל. עם זאת אני דוחה מכל וכל את הדברים שנשמעו לגבי עובדים בהכללה כזו. אי-אפשר להביא תמיד דוגמאות מחברת החשמל או מעובד בכיר במועצה זו או אחרת. לא כך המצב לגבי כלל העובדים. אני מפנה את תשומת-לב החברים למצבם של עובדי הייצור. ואם מדברים על לחץ, יש לציין את הלחץ שמפעילים מעסיקים על רופאים שלא יתנו אישור רפואי ליום-יומיים של מחלה. דוגמאות כאלה אפשר למצוא בעיירות הפיתוח. עובד עומד בתור בקופת-חולים במשך יום שלם, ולרופא יש הנחיות. אני מבקש לא לעשות הכללה לפני בדיקת הנושא.

אני תומך בהצעה שהעניין יועבר לביטוח הלאומי, מה עוד שאנו יודעים מהן מצבן של הקרנות.

אשר לחוק עצמו, אינני חושב שהוא יכול להפלות לרעה עובדים, כמו עובדים מהשטחים.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: שמענו שהם מקבלים דמי מחלה.

מ. שחל:

בראש וראשונה אני רוצה להודות למר הולין על הגישה העניינית לחוק לעומת המיפגש שהיה בכנסת הקודמת. רוב ההצעות הן מתקבלות על הדעת וניתנות לאימוץ. הצעת החוק שהגשתי משמשת בסיס לדיון מוקדם, ויש מקום לתיקונים ושינויים. מה שאני מבקש להדגיש הוא, שמדובר באותם עובדים שאין מי שיגן עליהם או יבטח את זכויותיהם. זה עוול לדבר בהכללה על העובדים, וחבר-הכנסת לוי היטיב לעשות בהביאו את הצד השני של המטבע. האם בגלל כמה מקרים חריגים אפשר כך לדבר על ציבור המונה מאות אלפי עובדים? לדעתי, הפועל עושה את מלאכתו נאמנה, הוא מושמע ומקיים את החוק. זה אמור על כלל העובדים במשק. ואם קובעים הסדר על

מ. שחל:

תשלום דמי מחלה, האם הוא הופך את העם לחולה? מה תעשה אותה עובדת שאין לה היום למי לפנות בעת מחלתה? ההסכמים הקיבוציים חלים על רוב העובדים המאורגנים. החוק לא חל ואין הסדר לגבי אותם עובדים שאין להם אפשרות להתארגן. האם נעניש עובדים אלה? העליתי את ההצעה בעקבות פניה של אשה מבוגרת שעבדה למעלה מ-15 שנים בחנות נעליים בחיפה. בעת מחלתה היא לא קיבלה תשלום עבור ימי המחלה, אפילו לא סכום מינימלי. יש במשק 140 אלף עובדים כאלה. האם לא נתן להם תשובה בגלל מקרים חריגים של ניצול לרעה של ימי מחלה?

אני מקבל את הצעתו של מר הולין שלא לתת יתרון לתשלומים של דמי המחלה. ידוע שעובד מקבל בנוסף לשכר עבודה הטבות שונות, כולל פרמיות ושעות נוספות. אינני חושב שצריך להביא את ההטבות האלה בחשבון כאשר משלמים דמי מחלה. אבל העובד שחלה צריך לקבל את שכרו, את המינימום שיבטיח לו קיום. לא היתה כל כוונה אחרת. עובד במקום עבודה קטן יודע שעבודתו חיונית למפעל, ובהיעדרו עלול להיגרם נזק לביית-המלאכה. הוא מרגיש את עצמו אחראי ובא לעבודה גם כאשר הוא לא חש בטוב. אני מאמין שעובדים כאלה פחות ינצלו לרעה את ימי המחלה מאשר עובדים במקומות עבודה גדולים ומאורגנים היודעים שיש מי שימלא את מקומם בהיעדרם.

אני יודע שההסתדרות מתנגדת להצעת החוק מסיבה די הגיונית. לטענת אנשי ההסתדרות, אם מדובר על זכויות סוציאליות מוטב לא לדבר על דמי מחלה בלבד, אלא להבטיח את כל הזכויות, כולל פנסיה וכל הכרוך בכך. אם יאושר חוק המבטיח רק דמי מחלה, הרי המעביד והעובדים יגידו שלא כדאי לשלם את כל הסכומים האחרים.

ענין הבדיקות הרפואיות איננו שייך לכאן. נטיל על שר הבריאות לעשות בדיקות רפואיות לכל העם לפי חוק בריאות העם.

מי שמציע להעביר את הנושא למוסד לביטוח לאומי כאילו מציע שהחוק לא יתקבל. על הביטוח הלאומי מוטלים תפקידים רבים וחשובים. הצעה כזו פירושה מהפכה במחשבה הכללית. אני יודעים ש-500 אלף עובדים מקבלים דמי מחלה. לא נצליח לחולל מהפכה כללית כזו בשל 140 אלף עובדים שאינם מכוסים. התוצאה תהיה שאותם עובדים לא ייהנו מזכות אלמנטרית שלה הם זכאים.

אני מאמין שחברי הוועדה מבינים שהמטרה של החוק היא חשובה. אני מוכן לוותר על האלטרנטיבה של ביטוח בקופות גמל. נקבע נורמה מינימלית ולא נתבע לבטח את הזכות הזו לא בביטוח הלאומי ולא בקופות הגמל. נאמר כי אחרי תקופת אכשרה זכאי העובד ליום מחלה לחודש או ליומיים.

אני מציע שלא להכניס כאן בעיות שהן יותר פוליטיות מאשר ענייניות.

התלבטתי אם להצמיד זאת להסכם קיבוצי הקרוב לאותו ענף. מאחר ולא ראיתי אפשרות כזו, אמרתי לעצמי: הבה אקח את הכללים החלים על מספר העובדים הגדול ביותר במדינה. וכך הגעתי לתקשי"ר. אני יודע שיש נקודות חולשה בהצעה זו. זה יכול ליצור אפליה כי עובדי המדינה הגיעו להישגים. במקום לקשור זאת לכללים הנהוגים לגבי עובדי המדינה, אפשר אולי לקבוע מינימום של יום וחצי מחלה לחודש עבודה, עם זכות צבירה ל-6 חדשים. אלה הם תנאי מינימום. תיקבע גם תקופת אכשרה של שלושה חדשים.

אם יופעל לחץ לבטח זאת במוסד לביטוח לאומי, אסיר את הצעתי. אני יודע שתהיה לכך התנגדות כללית של קופות-הגמל וגם של הביטוח הלאומי. הממשלה לא תקח על עצמה התחייבות כזו. זה לא ניתן.

מ. כהן: האם קופות הגמל מוכנות לכך?

מ. שחל: הן לא מוכנות לכך. אבל אם יתקבל חוק בכנסת הוא יחייב את קופות הגמל.

מר מ. גלס: זה לא מחייב אותן אלא נותן אפשרות כזו אם שני הצדדים מסכימים.

ס. שחל:
הברירה היא בידי המעביד: רוצה - משלם לעובדיו
דמי מחלה; רוצה - מבטח את התשלומים האלה בקופת-

גמל.

פרט להזמנה שתישלח לוועד הפועל של ההסתדרות,
אני מציע להזמין לוועדה גם את היועץ המשפטי של מועצת פועלי חיפה,
עו"ד גיל, שהוא מצוי בבעיות של עובדים. הוא יטביר מדוע הכרחי לקבל
את החוק. הוא מייצג 200 אלף חברי ההסתדרות שיש להם מה לומר בנושא זה.

אני חושב שצריך לכלול בחוק את חברות הביטוח.
שר העבודה יוכל להכריז על קופת-גמל כקופה היכולה לעשות ביטוח כזה.

ואשר לתקנות - ועדת העבודה נוהגת לשמוע את
נציגי הארגונים השונים גם במסגרת של אישור תקנות. אני מציע לומר בחוק
ששר העבודה יתקין את התקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת. חזקה על
הוועדה, שבה מיוצגים כל הסייעות, שתדע לשמור על האיזון.

אני מבקש למנוע תשלום כפל. אם מדובר בנכות,

יחול חוק הנכות.

אפשר לכתוב במפורש, שלא יהיה תשלום כפול.

ה. זיידל:

ס. שחל:
אם יוסכם עקרונית שהחוק הוא חיוני, אפשר
יהיה לנטח אותו ביטוח משפטי בהתחשב בהערות
של מר הולין ובדברים שהשמיעו חברי הוועדה. בתיאום עם היועצים המשפטיים
אפשר יהיה לתת להצעת החוק לבוש משפטי מתאים. עקרונית החוק בא להבטיח
את הזכויות של העובדים בדרך יעילה, בלי להערים מכשולים שלא יאפשרו
קבלת החוק.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: לישיבה הבאה נזמין את נציגי ההסתדרות.
נשמע מהם אם הם הספיקו לגבש עמדה. אם מועצת
פועלי חיפה תפנה לוועדה ותבקש שעו"ד גיל יופיע בפניה, נייענה לבקשה.

גם לי חורה וכואב כאשר מדברים בהכללה על
עובדים. אין זה אומר שאין תופעות מסוג התופעות שציין חבר-הכנסת דיציאן.
אבל יש גם תופעות הפוכות, שעובדים עושים מאמצים לבוא לעבודה גם כאשר
הם חולים, מתוך רגש אחריות למקום העבודה שלהם. נכון שיש כאלה שאינם
מוכנים לעשות מאמץ והם מנצלים את הזכות הזו במלואה. לא צריך איפוא
לדבר בהכללות. ציבור השכירים ראוי למלוא הערכה.

מטרת החוק היא להגן על עובדים שחלו במחלה
קשה במשך תקופה מסוימת, לאחר שנות עבודה רבות, ואין להם דואג בתקופת
מחלתם. אין מי שמשלם להם דמי מחלה בתקופת המחלה כדי שיוכלו לכלכל את
משפחתם. אני מציע יודעת אם מדובר על 100 אלף עובדים או יותר; מכל מקום
זוהי קבוצה די גדולה שיש להבטיח את זכויותיה. הדרך הנאותה היא ביטוח
מחלה באמצעות הקרנות הקיימות. אני נגד העברת העניין למוסד לביטוח
הלאומי. הביטוח הלאומי יכול לבצע ביטוח כזה כאשר הוא חל על כלל
העובדים. הוא איננו יכול להתאים את עצמו לקבוצה מסוימת, שמטנה הוא
יצטרך לגבות דמי ביטוח. זו תהווה מעמסה רצינית על המוסד לביטוח לאומי,
מפני שכלל העובדים אינם מבוטחים בביטוח הלאומי באשר לדמי המחלה.

ל. דיציאן:
ההצעה היא להחיל את הביטוח הזה על כלל העובדים
באמצעות הביטוח הלאומי.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: זה טוביל לביטוח המחלה באמצעות
הקרנות. זה אומר שצריך להיות חוק כללי החל
על כלל העובדים. אינך יכול להחיל הוראה זו על קבוצה אחת. לא זוהי
מטרת החוק ולא זוהי כוונת המציע.

יש לכך גם נימוק שני. כל מערכת הזכויות
הסוציאליות במסגרת הסכמי עבודה נקבעת לפי משא-ומתן. מדוע נוציא זאת
ממסגרת של משא-ומתן ונהפוך זאת לחוק כללי? עדיין לא הגענו למצב
המאפשר לנו לחקק חוק מפורט דוגמת חוק חופשה שנתית, שיחייב ביטוח
מחלה. הזמן עדיין לא בשל לכך. כדי להקל על המעסיק - ולא להקשות עליו,
כדי לפטור אותו מהדאגה הזו, מוצע לאפשר לו לבטח את חברותו בקופת-גמל.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו:

בישיבה הבאה נבקש מנציגי ההסתדרות ומנציגי הקרנות למסור לנו אינפורמציה על הנהג הקיים. יש לחשוב על דרכים כיצד למנוע ניצול לדעה של הזכות הזו. כאשר משלמים לעובד עבור יומיים-שלושה של מחלה, והוא רשאי להצהיר על מחלה בלי להביא תעודה - הוא נוטה להיעדר גם בשל מחלה קלה. בהיעדרות כתוצאה מתאונת עבודה אין מביאים בחשבון את היומיים הראשונים, אם תקופת המחלה איננה עולה על 12 יום. אולי גם כאן אפשר לעשות הגבלה כזו.

ד. לוי: התקנה בדבר תקופת מחלה העולה על 12 יום, מניעה את העובד להמשיך בהיעדרות כדי לזכות בתשלום עבור היומיים הראשונים.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: דופא איננו נותן תעודת מחלה לשבועיים ימים. אפשר לקבל תעודה רפואית להיעדרות של יומיים-שלושה. קשה לקבל אישור רפואי לתקופה יותר ממושכת. במקרה כזה העובד יעשה את חשבונו אם כדאי לו להיעדר מהעבודה כאשר הוא מפסיד את התשלומים עבור היומיים הראשונים.

ה. זיידל: האם הנושא נדון בכנסת הקודמת?

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: הנושא נדון בכנסת הקודמת אבל לא סיימנו את הדיון.

נשמע מהן הזכויות הסוקנות בקרנות, מה אומר התקשי"ר, ונחפש את הדרך האמצעית. אולי נהפוך את המסוצע לנורמה.

לדעתי הביטוח צריך להיעשות באמצעות הקרנות הקיימות, במידה והן תשכמנה לכן. זו תהיה ראשית דרך לביטוח סוציאלי נוסף לאותם עובדים שאין להם ביטוח כזה. אז נוכל לשכנע את המעבידים להפריש את האחוזים הדרושים לצורך הביטוח ולפתור את הבעיה.

פ. גרופר: אני מציע שנשמע גם את אנשי הביטוח הלאומי. אני תומך בהצעה. אני חושב שהביטוח הלאומי יכול לתת את התשובה הנכונה לכן. במקום לפתוח פרצות מוטב לפתור את הבעיה בדרך מסלכתית על-ידי הביטוח הלאומי.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: בישיבה הבאה נשמע את אנשי ההסתדרות ומנציגי הקרנות.

(הישיבה ננעלה בשעה 12.30)